COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport ministériel sur le rendement

2011 - 2012

L'honorable Rob Nicholson, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message du président par intérim 1

SECTION I **Survol de l'organisation** 3

Raison d'être 3
Responsabilités 3
Résultat stratégique et architecture des activités de programme 4
Priorités organisationnelles 4
Analyse des risques 7
Sommaire du rendement 8
Profil des dépenses 11
Budget des dépenses par crédit 12

SECTION II **Analyse des activités de programme par résultat stratégique** 13

Résultat stratégique 13
Activité de programme : Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne 14
Activité de programme : Prévention de la discrimination 17
Activité de programme : Règlement des différends liés aux droits de la personne 20
Activité de programme : Services internes 23

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 25

Principales données financières 25
Tableaux et graphiques sur les principales données financières 27
États financiers 27
Liste des tableaux supplémentaires 27

SECTION IV **Autres sujets d'intérêt** 28

Produits et activités de diffusion des connaissances 28
Initiatives de prévention 29
Nombre de plaintes 30
Coordonnées 31

Message du président par intérim

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est un outil essentiel pour garantir à chacun au Canada le droit à « l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

En vertu de la *Loi*, une loi quasi constitutionnelle, la population canadienne est protégée contre la discrimination et dispose d'un processus de règlement des plaintes juste et efficace si quelqu'un croit être victime de discrimination.

L'abrogation de l'article 67 de la *Loi* s'applique intégralement depuis juin 2011 après une période de transition de trois ans. Les personnes assujetties à la *Loi sur les Indiens* peuvent maintenant invoquer les dispositions de la législation fédérale en matière de droits de la personne s'ils sont victimes de discrimination en raison de mesures ou de décisions prises par le gouvernement fédéral ou le gouvernement de leur Première Nation.

Pour amorcer ce changement historique, la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) s'est employée en priorité à travailler avec les Premières Nations pour qu'elles améliorent leur capacité à régler les questions de droits de la personne. Nous avons mis au point et diffusé des outils destinés à aider les communautés autochtones à régler les problèmes de discrimination. Nous avons rédigé des politiques conçues pour veiller au respect des traditions et des droits coutumiers des Premières Nations. Nous avons aussi diffusé de l'information à la population en général pour qu'elle connaisse cet important changement apporté à la *Loi*.

Par ailleurs, nous avons continué à collaborer avec les organisations sous réglementation fédérale, de manière à ce qu'elles aient accès aux outils et aux renseignements les plus récents. Notre objectif prioritaire est qu'elles ne se limitent pas à atteindre les exigences prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais qu'elles les surpassent. Nous avons lancé le Modèle de maturité pour les droits de la personne, un cadre qui fournit aux employeurs et aux organisations les outils pour instaurer une culture durable des droits de la personne au travail.

Nous espérons que les deux priorités de la dernière année contribueront à réduire le nombre croissant de plaintes déposées à la Commission. La tâche ne sera pas facile, mais je suis persuadé que nous réussirons grâce à notre personnel dévoué et compétent.

David Langtry
Président par intérim
Commission canadienne des droits de la personne

SURVOL DE L'ORGANISATION

Raison d'être

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne (Commission) laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

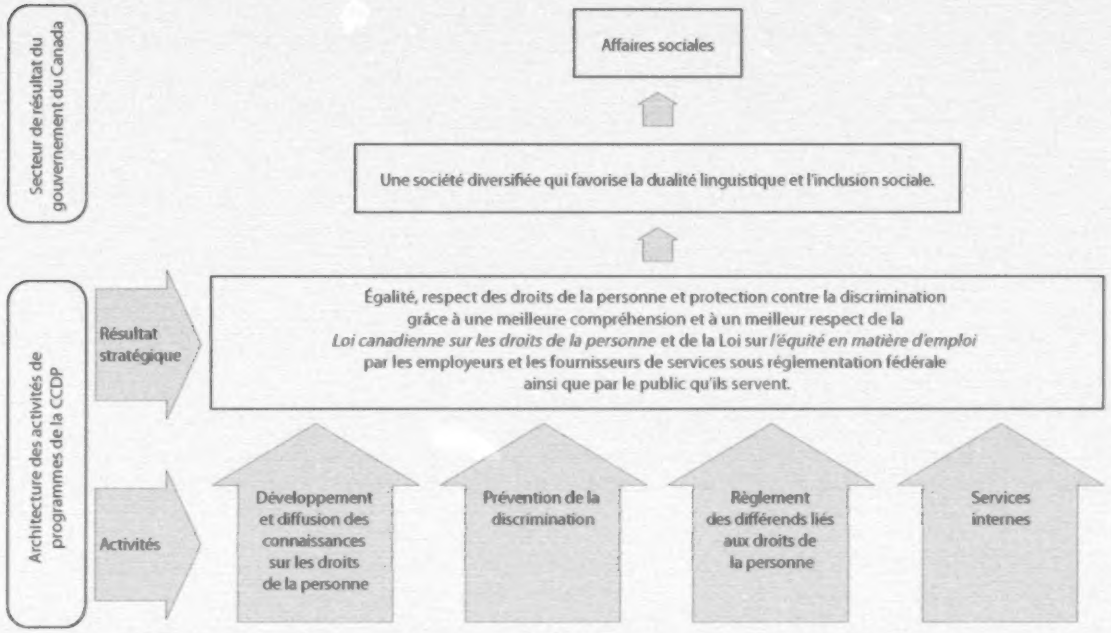
La Commission dirige l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et veille au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. Elle constitue un mécanisme de résolution des plaintes qui se veut équitable, facile d'accès et efficace et que la population canadienne peut utiliser pour émettre des allégations de discrimination. La LEE favorise l'équité en milieu de travail pour quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Responsabilités

La Commission met au point et diffuse des règlements et des politiques, développe et transmet des connaissances, lance des initiatives de prévention de la discrimination et offre des services de règlement des différends lorsqu'elle reçoit des demandes de renseignements et des plaintes. Elle collabore avec des employeurs, des fournisseurs de services, des particuliers, des syndicats, des organisations gouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'avec les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux des droits de la personne afin de favoriser l'entente et la volonté de créer une société où les droits de la personne sont respectés au quotidien.

La Commission est chargée d'élaborer et de diriger des programmes de sensibilisation publique touchant tant la LCDP que le rôle et les activités de la Commission. De plus, elle entreprend et patronne des programmes de recherche liés aux fonctions prévues par la LCDP. La Commission reçoit et traite les plaintes de non-respect des droits de la personne. Tout au long du processus, elle encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et la médiation. En vertu de la LEE, la Commission vérifie les employeurs sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils offrent l'égalité d'accès à l'emploi.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme



Priorités organisationnelles

En 2011-2012, la Commission a continué de faire connaître et comprendre la LCDP et la LEE. Elle a particulièrement concentré ses efforts sur deux priorités principales : accroître la capacité des Premières Nations à résoudre les questions de droits de la personne dans leurs propres collectivités, et aider les organisations sous réglementation fédérale à instaurer une culture durable des droits de la personne.

Les pages suivantes présentent le résumé des deux priorités stratégiques de 2011-2012 où sont décrits les efforts de la Commission, comme l'élaboration et la diffusion d'outils, pour atteindre ces deux objectifs.

Sommaire des progrès accomplis par rapport aux priorités établies

Priorité	Type[1]	Résultat stratégique
1) Capacité accrue des Premières nations à résoudre les questions de droits de la personne au sein de leurs propres collectivités.	Précédente	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination.

1.1 Élaborer des directives stratégiques guidant l'application de la disposition interprétative de la LCDP aux plaintes reçues après juin 2011

Au début de 2011-2012, le personnel de la Commission a élaboré des directives stratégiques sur la façon d'appliquer la disposition interprétative, faisant maintenant partie de la LCDP, au processus de règlement des plaintes de la Commission. Le personnel opérationnel a été formé sur la façon d'appliquer la disposition, tandis que le personnel de prévention et les commissaires ont été formés en septembre et octobre 2011. La Commission a également organisé des séances de dialogue sur la disposition interprétative avec des intervenants lors de la conférence Mondes des femmes en juillet 2011, de la réunion annuelle de l'Association du Barreau Autochtone en octobre 2011 et de la conférence juridique « Our Way » en mars 2012.

1.2 Créer et diffuser des outils pour aider les collectivités autochtones et celles des Premières Nations à prévenir, à gérer et à résoudre les problèmes de discrimination

En juin 2011, la Commission a publié le *Guide des droits de la personne à l'intention des Premières nations*, lequel fait suite à une suggestion d'intervenants des Premières nations et a été rédigé avec leur collaboration. Ce produit de connaissances complète le guide intitulé *La Loi canadienne sur les droits de la personne et vous : un guide explicatif*, publié par la Commission en 2010. Le Guide de 2011 est destiné aux leaders, aux dirigeants et aux administrateurs des collectivités des Premières Nations. Il vise à les aider à comprendre comment les lois sur les droits de la personne fonctionnent, comment elles peuvent répondre à une plainte, comment elles préviennent la discrimination et comment elles abordent les différends au sein de la collectivité. Des copies du Guide de 2011 ont été distribuées à toutes les Premières Nations au Canada, et le lancement a été présenté lors d'un webinaire organisé en collaboration avec l'Assemblée des Premières Nations en juillet 2011. Le Guide de 2011 a été largement diffusé lors d'événements, comme les réunions annuelles de l'Assemblée des Premières Nations, de l'Association du Barreau Autochtone et de l'Association des agents financiers autochtones, et dans plusieurs autres séances de formation ou dialogue régionaux.

En 2011-2012, la Commission a également offert des ateliers sur la formation des formateurs, d'autres séances de formation et différentes présentations sur l'abrogation de l'article 67 de la LCDP.

1.3 Favoriser la conception de cadres axés sur la collectivité visant à soutenir des processus de règlement des différends

En septembre 2011, la Commission a achevé un projet de recherche entrepris en collaboration avec le Secrétariat des Premières Nations du Sud en 2010, ce qui a permis à de nombreuses Premières Nations d'explorer les modèles possibles de règlement des différends au sein de leurs collectivités. La Commission a également rédigé plusieurs principes directeurs proposés aux fins des processus axés sur la collectivité. Ces principes directeurs sont décrits dans le *Guide des droits de la personne à l'intention des Premières nations* et ont fait l'objet d'une discussion lors du webinaire avec l'Assemblée des Premières Nations en juillet 2011.

La Commission a également fourni des conseils sur les processus axés sur la collectivité à de nombreux participants des organisations, y compris la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan, la nation Anishinabek (anciennement l'Union des Indiens de l'Ontario), le Conseil des Premières Nations du Yukon et l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador.

[1] Les différents types de priorités sont définis comme suit : (priorité) précédente — priorité établie un ou deux exercice avant l'exercice visé par le présent rapport; (priorité) en cours — priorité établie au moins trois exercices avant l'exercice visé par le présent rapport, nouvelle (priorité) — priorité établie au cours de l'exercice de référence visé par le Rapport sur les plans et les priorités ou le Rapport ministériel sur le rendement.

1.4 Entreprendre des activités de développement et de diffusion des connaissances pour cerner les enjeux systémiques qui existent dans les collectivités autochtones et celles des Premières Nations et sensibiliser ces populations à ces enjeux

Le personnel de la Commission a communiqué des renseignements sur les questions de droits de la personne avec les Premières Nations et d'autres organisations autochtones, et a noté les enjeux soulevés lors des séances de dialogue. La rétroaction a permis de déterminer les enjeux systémiques relatifs aux droits de la personne auxquels sont confrontées les collectivités des Premières Nations, et d'y faire face. L'un de ces enjeux porte sur l'équité des niveaux de service relativement à des questions comme la protection de l'enfance, l'éducation spécialisée, l'accès aux mesures de soutien à l'invalidité et les services de police dans les réserves.

Priorité	Type[2]	Résultat stratégique
2) Les organisations sous réglementation fédérale marquent des progrès en vue d'instaurer une culture durable des droits de la personne	Précédente	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination.

2.1 Lancer le Modèle de maturité pour les droits de la personne pour le mettre à la disposition des organisations sous réglementation fédérale

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne (MMDP) est un outil qui aide les organisations à intégrer les exigences prévues par la LCDP et la LEE dans leurs entreprises. Il contribue également à favoriser une culture durable des droits de la personne allant au-delà des exigences prévues par la loi. Il incite les organisations qui mettent en œuvre le MMDP à revoir les fonctions de ressources humaines (p. ex., mesures d'adaptation, équité en matière d'emploi, relations de travail) liées aux questions de droits de la personne.

En 2011-2012, 14 organisations sous réglementation fédérale ont adhéré au MMDP. Depuis, elles ont créé des équipes de direction internes du MMDP et ont entamé les autoévaluations. Six d'entre elles, dont la Commission canadienne des droits de la personne, ont pris part à un essai pilote.

2.2 Préparer et diffuser des outils pour aider les employeurs et les fournisseurs de services à instaurer une culture des droits de la personne

En 2011-2012, la Commission a lancé d'autres outils afin d'appuyer le MMDP, dont un guide de mise en œuvre et un ensemble de fiches d'information. Le guide de mise en œuvre aide les organisations à respecter leurs indicateurs de rendement et à atteindre les résultats souhaités décrits dans le MMDP.

La Commission a également offert 21 séances de formation sur les droits de la personne à 263 participants provenant de 137 organisations d'un bout à l'autre du Canada.

2.3 Cerner un enjeu systémique existant chez les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, et faire des progrès à cet égard

Deux rapports spéciaux sur les questions systémiques ont été préparés par la Commission et déposés au Parlement :

i) *Enfin une question de droits : Accorder la pleine protection des droits de la personne aux Premières nations*, déposé le 16 juin 2011;
ii) *La responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale*, déposé le 28 novembre 2011.

[2] Les différents types de priorités sont définis comme suit : ((priorité) précédente — priorité établie un ou deux exercice avant l'exercice visé par le présent rapport; (priorité) en cours — priorité établie au moins trois exercices avant l'exercice visé par le présent rapport, nouvelle (priorité) — priorité établie au cours de l'exercice de référence visé par le Rapport sur les plans et les priorités ou le Rapport ministériel sur le rendement.

Analyse des risques

Les risques suivants ont été relevés pour la période de référence 2011-2012. Des mesures d'atténuation ont été élaborées afin de réduire leur incidence potentielle sur le travail de la Commission qui veille à l'administration de la LCDP et au respect de la LEE.

1) Risque que la Commission ne puisse pas donner suite aux demandes croissantes de services et au volume accru de plaintes.

Au cours des dernières années, la Commission a augmenté ses efforts dans le but de faire connaître et comprendre la LCDP et la LEE. Plus les gens connaissent les lois, plus ils déposent de plaintes auprès de la Commission. De plus, chaque année, la Commission reçoit plus de demandes concernant des allocutions, des séances de formation, et de nouveaux produits et publications. Cette année, afin d'atténuer le risque associé à une augmentation du volume de plaintes et de demandes de services, la Commission a mis au point et diffusé plus d'outils de soutien et de politiques types aux organisations sous réglementation fédérale dans le but de les aider à traiter les différends de façon autonome.

Même si ces mesures d'atténuation ont donné des résultats, la Commission doit continuer de chercher des façons d'améliorer ses processus. Il sera également important d'évaluer si la Commission, dans l'ensemble, sera en mesure de maintenir ses différentes activités de programme compte tenu des demandes concurrentes et des ressources limitées. La Commission veut augmenter le nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui disposent de bons processus internes de règlement des différends, et renvoyer plus de plaintes à la source en sachant qu'elles seront traitées de façon appropriée. Cette façon de faire profite habituellement à toutes les parties parce qu'elle est efficiente et efficace. Elle a aussi l'avantage de contribuer à réduire le nombre de plaintes reçues par la Commission et, par le fait même, à atténuer la pression subie par l'ensemble des ressources de la Commission.

2) Risque que le rôle et le mandat de la Commission ne soient pas bien compris par l'ensemble de la population canadienne.

En 2011-2012, des cadres supérieurs ont rencontré les comités de rédaction des grands journaux pour clarifier le rôle que la Commission joue dans l'administration de la LCDP. Ces efforts, ainsi que d'autres activités proactives auprès des médias, ont mené à la publication de nombreuses nouvelles dans les journaux, à la radio et à la télévision nationale. De plus, la Commission a fourni des articles d'opinion à des journaux nationaux sélectionnés afin de faire connaître son point de vue sur des questions particulières de droits de la personne.

La Commission a élargi et renforcé ses relations avec les intervenants externes, comme les Autochtones, les personnes handicapées, les employeurs et les institutions des droits de l'homme. Elle a rédigé des présentations et des publications clés, dont deux présentations[3] aux Nations Unies, et développé de nouveaux outils en matière de mesures d'adaptation et de lutte contre le harcèlement.

[3] Une liste des publications et produits de connaissance de la Commission se trouve à la section IV.

Grâce à la collaboration, aux consultations et à la diffusion de renseignements, la Commission peut continuer de faire progresser ses propres priorités stratégiques tout en faisant connaître à la population en général le rôle qu'elle joue pour faire respecter les droits de la personne au Canada.

Sommaire du rendement

Ressources financières 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
23 036	25 700	24 262

En 2011-2012, le montant total des autorisations allouées à la Commission par le Parlement s'élevait à 25,7 millions de dollars. De ce nombre, 23 millions de dollars ont été obtenus par l'intermédiaire du Budget principal des dépenses et 2,7 millions de dollars, par l'intermédiaire du Budget supplémentaire des dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses comptait 0,9 million de dollars pour le report du budget de fonctionnement et 1,6 million de dollars pour le remboursement des dépenses admissibles en matière de rémunération pour les indemnités de départ et de congé parental.

En 2011-2012, les dépenses réelles de la Commission s'élevaient à 24,3 millions de dollars, soit 1,4 million de dollars de moins que le total des autorisations. Cette épargne est attribuable à 0,6 million de dollars de moins versés en salaires en raison des délais d'exécution de la dotation et à 0,8 million de dollars de moins en dépenses opérationnelles pour optimiser le report, de manière à minimiser les conséquences des compressions budgétaires du prochain exercice.

Ressources humaines 2011-2012 (en équivalents temps plein [ETP])

Prévues	Réelles	Différence
210	195	15

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) susmentionné est plus élevé que les niveaux prévus établis antérieurement. Cette augmentation découle de l'article 29.1(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), qui est entré en vigueur le 26 juin 2011. La Commission inclut maintenant le revenu disponible et les dépenses reliées à la prestation de services de soutien internes à d'autres organismes fédéraux.

L'incidence de la modification apportée à la LGFP représente un total de huit ETP de plus pour la Commission, particulièrement pour les services internes. Les services de soutien internes sont fournis en vertu d'un protocole d'entente et comprennent des services dans les domaines des finances, de la technologie de l'information, de l'approvisionnement, de la rémunération et d'autres services administratifs.

Le nombre d'ETP prévus reflète la portion du total des autorisations que la Commission affecte aux ressources humaines. Les ETP réels représentent 93 p. 100 des ETP prévus à la Commission. La différence de 15 ETP est principalement attribuable aux délais d'exécution de la dotation.

Tableaux sur le sommaire du rendement

Progrès réalisés en vue d'atteindre le résultat stratégique

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Indicateurs de rendement	Objectifs	Rendement en 2011-2012
Pourcentage de Canadiens qui sont protégés par la LCDP et la LEE, et qui les connaissent.	Nombre total de Canadiens qui sont protégés par la LCDP et la LEE, et qui sont exposés à des renseignements concernant ces deux lois par l'intermédiaire d'activités de programme.	Plus de 4 millions de Canadiens représentant près de 10 % de la population.

En 2011-2012, la Commission a informé un nombre important de Canadiens sur la LCDP et la LEE par l'intermédiaire de différentes activités de programme :

- Les activités de communication ont donné lieu à des centaines de nouvelles, d'entrevues et d'éditoriaux dans les médias grand public, y compris les médias en ligne, imprimés et radiotélévisés, visant un public total prévu de plus de 4 millions de Canadiens.
- La Commission a connu du succès dans des cas de litiges systémiques, comme l'équité salariale et l'accès à la justice pour les enfants des Premières Nations, entraînant la protection d'un nombre important de Canadiens contre la discrimination.
- Le programme de vérification de l'équité en matière d'emploi de la Commission a atteint un public potentiel de plus de 110 000 Canadiens œuvrant dans des organisations sous réglementation fédérale.
- Par l'intermédiaire de sa Direction générale de la prévention de la discrimination, la Commission a offert 21 séances de formation sur les principes fondamentaux des droits de la personne, sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sur la lutte contre le harcèlement à 263 participants provenant de 137 organisations partout au Canada.
- Par l'intermédiaire de l'Initiative nationale autochtone, la Commission a participé à 44 événements de sensibilisation et de formation, rejoignant directement plus de 5 000 leaders et personnes d'influence provenant des collectivités des Premières Nations.
- En tout, 14 employeurs ont adhéré au Modèle de maturité pour les droits de la personne dans les mois suivant son lancement, avec une incidence possible sur 49 950 travailleurs canadiens.

Sommaire du rendement (excluant les services internes)

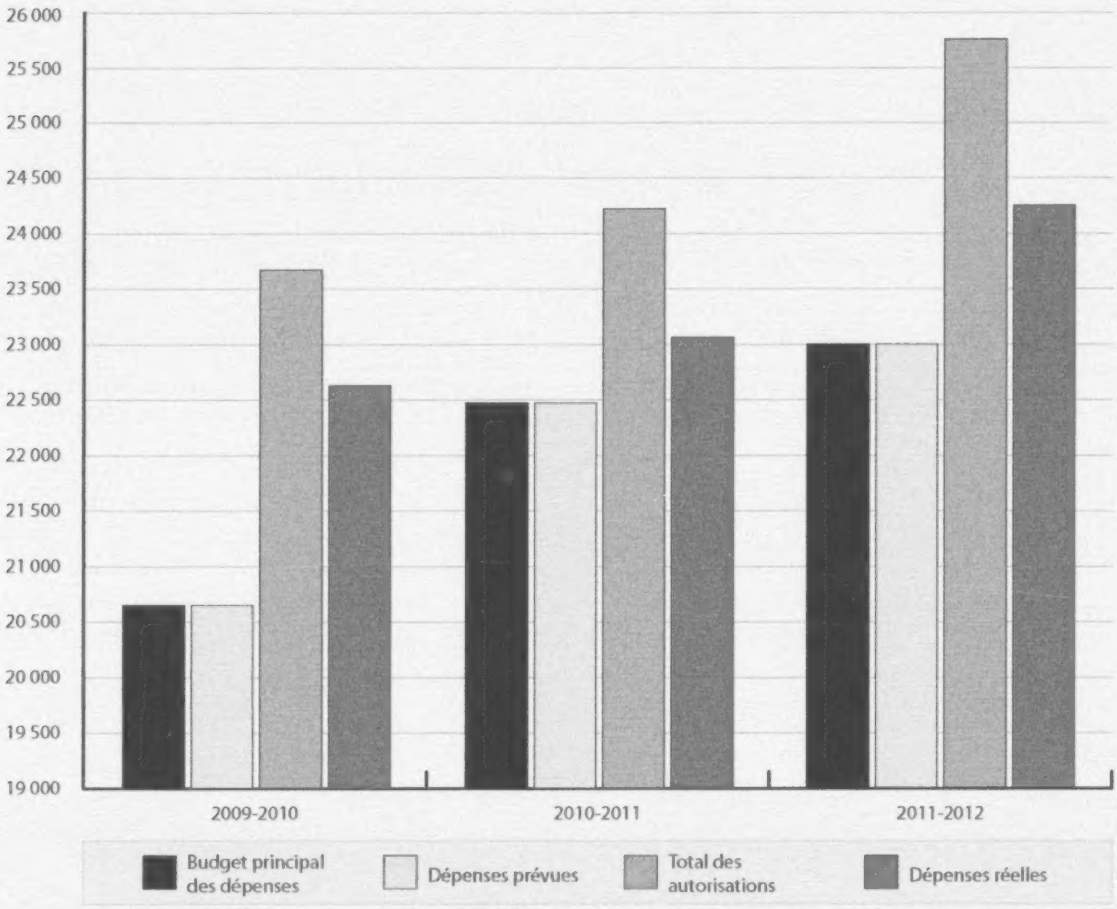
Activité de programme	Dépenses réelles 2010-2011	2011-2012 (en milliers de dollars)				Harmonisation avec le résultat du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	3 331	3 580	3 580	4 527	4 313	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale.
Programme de prévention de la discrimination	4 987	4 531	4 531	4 871	4 555	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale.
Programme de règlement des différends liés aux droits de la personne	8 660	8 515	8 515	8 850	8 829	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'intégration sociale.
TOTAL	16 978	16 626	16 626	18 248	17 697	

Sommaire du rendement pour les services internes

Activité de programme	Dépenses réelles 2010-2011	2011-2012 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Services internes	6 089	6 410	6 410	7 452	6 565

Profil des dépenses

Tendances au chapitre des dépenses (en milliers de dollars)



Les augmentations de 3 millions de dollars en 2009-2010 et de 1,7 million de dollars en 2010-2011 entre le Budget principal des dépenses et le Total des autorisations étaient principalement attribuables à l'obtention du financement temporaire suivant :

- 0,4 million de dollars en 2009-2010 et 0,8 million de dollars en 2010-2011 attribuables au report du budget de fonctionnement;
- 0,5 million de dollars en 2009-2010 et 0,4 million de dollars en 2010-2011 provenant du remboursement des dépenses admissibles en matière de rémunération pour les indemnités de départ et de congé parental;
- 0,9 million de dollars en 2009-2010 et 0,2 million de dollars en 2010-2011 attribuables à des augmentations de salaire en raison des conventions collectives;
- 0,7 million de dollars en 2009-2010 attribuable au financement obtenu pour l'abrogation de l'article 67 de la LCDP.

L'augmentation de 1,8 million de dollars entre le Budget principal des dépenses de 2009-2010 et celui de 2010-2011 était principalement attribuable au financement de 1 million de dollars pour l'abrogation de l'article 67 de la LCDP et 0,8 million de dollars pour couvrir les augmentations de salaire découlant des conventions collectives signées.

L'augmentation du Total des autorisations et des Dépenses réelles entre 2010-2011 et 2011-2012 était principalement attribuable au paiement de 1,1 million de dollars versé en indemnités de départ découlant des nouvelles dispositions en matière d'indemnité de départ dans certaines conventions collectives.

Budget des dépenses par crédit

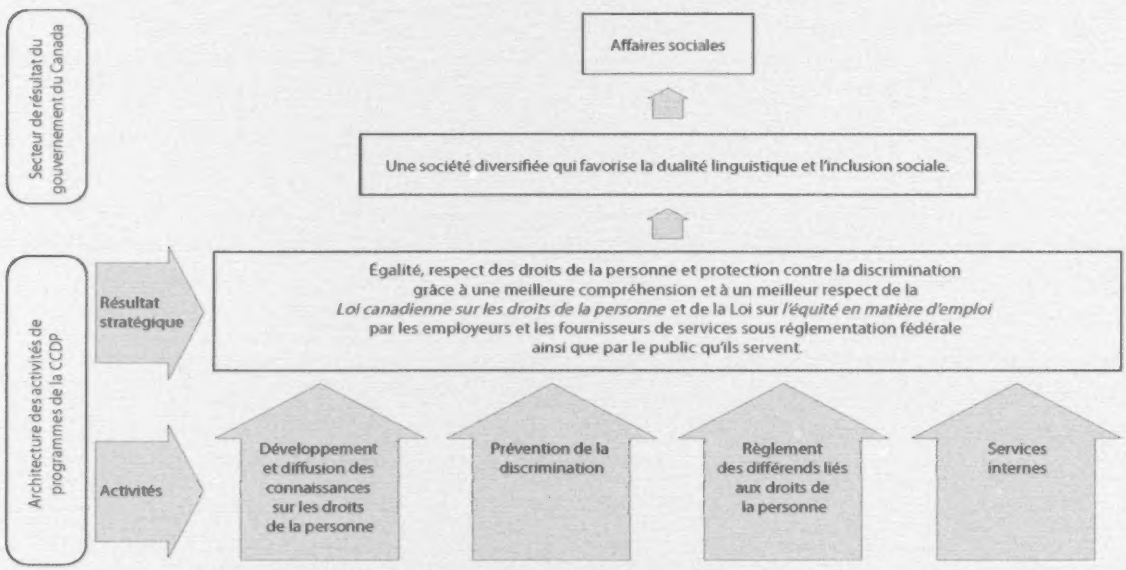
Pour obtenir de plus amples renseignements sur les crédits et les dépenses législatives de l'organisation, veuillez vous reporter aux Comptes publics du Canada 2011 (volume II). Vous pouvez consulter ce document dans sa version électronique sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[4].

[4] http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Résultat stratégique

La Commission canadienne des droits de la personne (Commission) œuvre pour l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en incitant les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que le public qu'ils servent à se familiariser avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), et à se conformer à leurs dispositions. Toute la société canadienne bénéficie d'une situation où les organisations sont sensibilisées aux droits de la personne, tiennent compte des besoins spéciaux et règlent les différends avant qu'ils ne conduisent à des plaintes pour discrimination.



Activité de programme : Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Description de l'activité de programme

Ce programme contribue à favoriser aussi bien une meilleure compréhension qu'un meilleur respect de la LCDP et de la LEE. En outre, le développement des connaissances fait en sorte que les programmes, les interventions et les décisions s'appuient sur des données probantes et des pratiques exemplaires. Ce programme permet de produire notamment des recherches, des politiques, des instruments de réglementation et des rapports spéciaux. L'information et les conseils générés dans le cadre du programme sont transmis à la Commission, au Parlement, aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux organisations privées sous réglementation fédérale et au public. Pour optimiser ses activités de développement et de diffusion des connaissances sur des sujets d'intérêt commun, le programme prévoit l'établissement et le maintien de partenariats avec d'autres commissions des droits de la personne de même qu'avec des organisations de recherche gouvernementales ou privées et des organisations internationales.

Ressources financières en 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
3 580	4 527	4 313

Ressources humaines en 2011-2012 (en équivalents temps plein [ETP])

Prévues	Réelles	Différence
27	30	(3)

Sommaire du rendement de l'activité de programme

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Un nombre accru de Canadiens connaissent les enjeux liés à la protection des droits de la personne	Nombre d'employeurs, de fournisseurs de services et d'autres organisations qui prennent et redistribuent les produits de la Commission	20 % des Canadiens qui travaillent pour les employeurs visés par les produits de la Commission connaissent leurs droits individuels	Les données ne sont pas disponibles à ce jour, mais la Commission est à instaurer une nouvelle stratégie axée sur les résultats pour mesurer le transfert et la diffusion des connaissances
	Nombre de produits mis au point et distribués	Trois produits mis au point Quatre produits distribués	Sept produits mis au point Neuf produits distribués
	Nombre de visites sur le site Web de la Commission et nombre d'abonnés aux mises à jour de l'information	Plus de 1,5 million de visites Plus de 2 250 abonnés	489 000 visites (environ) 2 798 abonnés

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

Les Canadiens tirent profit de la diffusion de connaissances de haute qualité et facilement accessibles. En 2011-2012, la Commission a entrepris des activités de diffusion de connaissances afin de promouvoir une compréhension approfondie de la LCDP et de la LEE, et des questions de droits de la personne au Canada. Grâce à la participation d'intervenants clés, la Commission a développé différents produits de connaissances qu'elle a rendus accessibles au plus de gens possible.

L'an dernier, la Commission a créé sept produits de connaissance et en a distribué neuf. Ces produits comprennent deux rapports à des comités des Nations Unies en 2011-2012 : le premier au Comité des droits de l'enfant et le deuxième au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Les deux rapports mettaient l'accent sur les droits des Autochtones au Canada. De plus, en juin 2011, la Commission a publié le Guide des droits de la personne à l'intention des *Premières nations*[5]

Trois autres publications achevées antérieurement ont été distribuées en 2011-2012. Le guide *Grossesse et droits de la personne en milieu de travail — Guide à l'intention des employeurs* a été distribué aux collectivités des Premières Nations et à l'industrie du transport routier. Les deux autres publications étaient deux modèles de politique : une visant le développement d'une politique sur les mesures d'adaptation dans le milieu de travail et une autre pour le développement d'une politique antiharcèlement. Les modèles ciblaient les employeurs qui manquaient de temps ou de ressources pour créer leurs propres politiques en matière de droits de la personne. La Commission a également complété le premier d'une série de rapports statistiques sur l'égalité intitulé *Rapport sur les droits à l'égalité des personnes ayant une déficience*.

[5] Une liste des publications et des produits de la Commission se trouve à la section IV.

En juin 2011, coïncidant avec la pleine abrogation de l'article 67, la Commission a déposé un rapport spécial au Parlement intitulé *Enfin une question de droits — Accorder la pleine protection des droits de la personne aux Premières nations*. Le rapport résume le travail qu'a réalisé la Commission avec les Premières Nations dans le but de faire connaître et d'améliorer leur capacité à s'attaquer aux questions de droits de la personne. Le rapport fait ressortir la nécessité d'accorder les ressources appropriées aux gouvernements des Premières Nations afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de la personne.

À la fin de 2011-2012, la Commission a mené une enquête en vue de connaître le degré de sensibilisation dans les organisations des Premières Nations. L'enquête a permis de constater que le degré de sensibilisation aux droits de la personnes protégés par la LCDP avait augmenté de 10,8 % dans les organisations des Premières Nations. L'enquête a également fourni des renseignements sur l'efficacité des produits de connaissances de la Commission et a permis d'en détecter les lacunes à éliminer.

En 2011, dans un rapport spécial déposé au Parlement, la Commission a abordé la question de la sécurité nationale et des droits de la personne afin de s'assurer que les mesures de sécurité ne discriminent pas les personnes qu'elles protègent. Dans le rapport intitulé *La responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale*, la Commission soutient que des cadres de gouvernance et de responsabilisation sont nécessaires pour s'assurer que les institutions de sécurité nationale fassent rapport sur ce qu'elles font pour respecter les droits de la personne dans leurs activités quotidiennes, et que ces cadres n'existent pas pour le moment. La Commission a également collaboré avec des organismes de sécurité nationale à la rédaction d'un guide intitulé *L'évaluation des impacts des mesures de sécurité sur les droits de la personne*. Le guide a été conçu en vue d'aider les organisations à s'assurer que les normes, les politiques et les pratiques en matière de sécurité soient efficaces et respectent les droits de la personne.

Leçons apprises

Le travail effectué grâce à la Direction générale du développement et de la diffusion des connaissances sur les droits de la personne en 2011-2012 a renforcé l'importance du travail réalisé en étroite collaboration avec les personnes, les collectivités et les autres institutions concernées par les droits de la personne. Bien que les principes sur lesquels reposent les systèmes de règlement anticipé des différends à l'échelle communautaire ou régionale soient largement acceptés, d'autres défis touchent la formation, la capacité et les ressources requises pour mettre en œuvre ces principes.

Les résultats des discussions régionales avec les Premières Nations, ainsi que les résultats de la recherche de la Commission, ont permis de tirer des leçons qui permettront d'établir des priorités pour la rédaction de nouvelles publications. Par exemple, une boîte à outils sur l'élaboration de processus de règlement des différends axés sur la collectivité est en œuvre; son lancement est prévu pour l'automne 2012.

Activité de programme : Prévention de la discrimination

Description de l'activité de programme

Ce programme contribue à favoriser et à maintenir une culture des droits de la personne au sein des organisations sous réglementation fédérale, et ce, en facilitant l'amélioration continue des compétences de l'organisation quant à la protection des droits humains. Les initiatives de prévention, les vérifications de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les programmes et activités d'apprentissage sont au nombre des outils utilisés dans le cadre du programme pour prévenir la discrimination et atteindre les objectifs du programme en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Les intervenants concernés comprennent des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État, des organisations privées, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations internationales, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales.

Ressources financières en 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses actuelles
4 531	4 871	4 555

Ressources humaines en 2011-2012 (en équivalents temps plein [ETP])

Prévues	Réelles	Différence
41	34	7

Sommaire du rendement de l'activité de programme

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les Canadiens travaillent pour des organisations sous réglementation fédérale dotées d'une culture de protection des droits de la personne, et ils reçoivent des services de ces organisations	Nombre d'employés et nombre de clients dans les organisations sous réglementation fédérale qui ont fait des progrès selon le Modèle de maturité pour les droits de la personne	75 % des organisations qui ont mis en œuvre le Modèle de maturité de la Commission ont accompli des progrès	14 organisations ont adhéré au MMDP au moyen de l'application en ligne depuis le lancement du 15 février 2012; toutefois, plus de temps est nécessaire pour démontrer le progrès.
	Nombre d'organisations dont les processus internes de résolution de conflits ont été examinés par la Commission et jugés appropriés et efficaces pour un renvoi conformément aux alinéas 41(1)a) et b) de la LCDP Nombre d'employeurs, de fournisseurs de services et d'organisations ayant adopté des politiques sur la protection des droits de la personne	100 % des organisations qui ont fait l'objet d'une plainte pour la première fois 20 % des organisations qui ont mis en œuvre le Modèle de maturité ont adopté des politiques de protection des droits de la personne	Un examen des renvois à d'autres voies de recours traités de 2006 à 2010 a confirmé que dans la totalité des cas, la Commission a fait le renvoi seulement lorsqu'elle savait que des mécanismes internes de règlement des différends appropriés et efficaces étaient en place. Les organisations n'ont pas eu assez de temps pour réaliser leurs autoévaluations depuis le lancement de l'application du MMDP le 15 février 2012.
	Nombre de normes et obligations internationales relatives aux droits de la personne qui sont mises en œuvre au Canada	Une	Deux*
Les groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont bien représentés dans les organisations sous réglementation fédérale	Les groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont bien représentés dans les organisations sous réglementation fédérale	Réduction de 0,2 point de pourcentage de l'écart dans cinq ans (écart de 4,2 points de pourcentage en 2008)	En attente des résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (Statistique Canada)
		40 rapports de vérification	50 rapports de vérification

* En 2011-2012, la Commission faisait une promotion active de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, que le Canada a ratifiée en mars 2010. À la même période, la Commission s'activait aussi à l'application de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, que le Canada a signée en novembre 2010.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) aide à faire en sorte que les quatre groupes désignés les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles — bénéficient d'une égalité des chances en matière d'emploi chez les employeurs sous réglementation fédérale. La Commission collabore avec plus de 600 employeurs sous réglementation fédérale pour assurer le respect de la LEE.

En 2011-2012, la Direction générale de la prévention de la discrimination de la Commission a effectué 50 vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs qui avaient de la difficulté à atteindre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail. La Direction générale a également publié 52 rapports d'étape à l'intention des employeurs réussissant le mieux afin de reconnaître leur succès et de déterminer les enjeux. Cette approche à deux volets a permis à la Commission de doubler l'incidence de son travail relativement à l'équité en matière d'emploi. Dans tous les cas, la Commission a tenu compte du contexte environnemental des employeurs et les a incités à aller au-delà des exigences fondamentales prévues par la loi relativement à l'équité en matière d'emploi. La Commission a également encouragé l'amélioration continue de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail dans le but de faire progresser davantage la culture des droits de la personne des organisations sous réglementation fédérale.

La Direction générale de la prévention de la discrimination a lancé le Modèle de maturité pour les droits de la personne (MMDP) en 2011-2012. Le MMDP est un cadre qui aide les organisations à instaurer et à maintenir une culture d'entreprise fondée sur l'égalité, la dignité et le respect. Il les aide également à intégrer les exigences prévues par la LCDP et la LEE à leurs propres politiques et pratiques. Le MMDP fournit des outils pouvant contribuer à des changements significatifs dans les milieux de travail canadiens. Il s'adapte aux organisations de toutes tailles. Conformément aux recommandations de la Commission sur la réduction de la paperasse, le MMDP fournit des conseils aux employeurs sous réglementation fédérale sur la façon de respecter les exigences prévues par la loi tout en réduisant le fardeau en matière de rapport. Le MMDP offre également une feuille de route permettant aux employeurs de créer un effectif plus large, plus respectueux et plus productif.

Au cours de la dernière année, 14 organisations sous réglementation fédérale ont adhéré au MMDP en ligne, ont créé des équipes de direction internes du MMDP et ont entamé les autoévaluations. Six d'entre elles, dont la Commission canadienne des droits de la personne, avaient pris part à un essai pilote. Dans le cadre de celui-ci, les organisations suivaient une procédure les aidant à documenter l'intégration des droits de la personne dans les pratiques quotidiennes en milieu de travail et à établir des rapports à ce sujet. Les organisations participant à l'essai pilote ont convenu que le MMDP les avait aidées à être davantage proactives en matière de prévention de la discrimination. Des modifications ont été apportées au guide de mise en œuvre du MMDP et aux outils de soutien en fonction de la rétroaction fournie.

La Commission a également développé un outil d'autoévaluation du MMDP interactif et en ligne. Les employeurs peuvent saisir des renseignements précis sur leur milieu de travail et ensuite évaluer leur niveau de compétences en matière de droits de la personne en examinant leurs pratiques courantes. L'outil en ligne détermine les lacunes dans les politiques ou les processus actuels des organisations et propose ensuite un plan d'action pour les aider à apporter des améliorations et à faire le suivi de leur progrès.

En 2011-2012, en plus de contribuer à l'élaboration et au lancement du MMDP, la Direction générale de la prévention de la discrimination a aidé la Commission à renforcer la capacité des collectivités des Premières Nations à s'attaquer aux questions de droits de la personne. La Direction générale a offert des ateliers sur la formation des formateurs, d'autres séances de formation et différentes présentations sur l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Une liste complète des activités se trouve à la section IV du présent rapport.

Leçons apprises

Une consultation avec les organisations participantes de 2011-2012 a permis à la Commission d'observer le genre de défis ou de retards auxquels les organisations peuvent être confrontées lorsqu'elles tentent de mettre en œuvre le MMDP. Par exemple, sans engagement ferme de leurs dirigeants, il est possible que les organisations ne soient pas en mesure de réaliser des autoévaluations valides et fiables; la mise en œuvre du MMDP sera donc peut-être plus longue que prévu. Dans de telles circonstances, il est préférable d'attendre l'engagement des dirigeants avant de mettre en œuvre le Modèle.

Activité de programme : Règlement des différends liés aux droits de la personne

Description de l'activité de programme

Ce programme permet de combattre la discrimination en s'occupant des plaintes et des problèmes systémiques portés à la connaissance de la Commission par des personnes ou des groupes qui mettent en cause des employeurs ou des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. La Commission exerce son pouvoir discrétionnaire pour choisir le mécanisme qui convient le mieux pour régler le différend, soit l'enquête, la médiation ou la conciliation. La Commission agit également à titre d'organisme d'examen chargé de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête. De plus, elle participe à toute médiation tenue avant de renvoyer une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne et représente l'intérêt public lors des audiences du Tribunal.

Ressources financières en 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses actuelles
8 515	8 850	8 829

Ressources humaines en 2011-2012 (en équivalents temps plein [ETP])

Prévues	Réelles	Différence
75	68	7

Sommaire du rendement de l'activité de programme

Résultats prévus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les Canadiens sont protégés contre la discrimination individuelle et systémique relativement aux droits de la personne	Nombre d'enjeux systémiques (portés ou soulevés)	Deux enjeux systémiques	14
	Nombre de plaintes potentielles et reçues que la Commission a réglées	35 % de plaintes réglées	30 % réglées
	Nombre de plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission qui ont menées à une mesure de réparation	20 plaintes	35 plaintes
Les plaintes sont traitées au lieu de provenance	Le pourcentage de plaintes individuelles qui ont été transmises à un autre processus et qui ont été traitées	70 % de toutes les plaintes transmises	89 % transmises
Plaintes traitées (et menées à terme)	Nombre de plaintes potentielles et reçues qui ont été traitées	Rapport 1:1	Rapport 1,1:1

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La Commission traite de nombreuses plaintes chaque année, dont plusieurs concernent des allégations systémiques. En 2011-2012, la Direction générale du règlement des différends de la Commission a continué de progresser vers son but ultime qu'est celui de protéger les gens vivant au Canada contre la discrimination individuelle et systémique, et d'encourager le règlement des plaintes à la source.

Au cours de la dernière année, 35 plaintes renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne ont mené à une mesure de réparation soit au moyen d'un règlement avant l'audition ou d'une décision du tribunal. De ce nombre, 14 comprenaient des mesures de réparation systémiques. Dans l'un des cas, la mesure de réparation systémique consistait en la création d'un comité qui fournira des conseils continus sur l'accessibilité universelle de nouveaux projets de construction dans la région de la capitale nationale pour les personnes handicapées.

En 2011-2012, 30 p. 100 des différends ont été réglés. Bon nombre d'entre eux concernaient des mesures de réparation systémiques. Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'année passée, et d'un progrès vers l'atteinte de l'objectif de la Commission. Comme l'indique le Rapport ministériel sur le rendement 2009-2010, les ressources du processus de règlement anticipé ont été mises à contribution pour traiter l'augmentation de cas. Dans le but d'augmenter le pourcentage de plaintes réglées, la Commission introduira un processus amélioré de règlement anticipé en 2012-2013.

La Direction générale du règlement des différends a continué de renvoyer les plaintes à d'autres voies de recours en dehors de la Commission lorsqu'elles sont disponibles et appropriées. On aide ainsi les organisations à régler les différends plus près de la source. En 2011-2012, 89 p. 100 des plaintes renvoyées à des mécanismes de recours ont été réglées.

La Commission a presque atteint le rapport qu'elle visait pour le nombre de plaintes déposées comparativement au nombre de plaintes traitées. Ce rapport est de 1,1 pour 1. Cela signifie que pour chaque plainte traitée, la Commission a reçu 1,1 nouvelle plainte. La Commission était satisfaite de ce résultat étant donné que le niveau de ressources allouées pour traiter les demandes n'a pas changé malgré l'augmentation significative (17 p. 100) de nouvelles plaintes au cours de la dernière année. Cette augmentation peut être attribuable, en grande partie, à l'abrogation intégrale de l'article 67 en juin 2011, qui a permis aux Autochtones de déposer des plaintes sur des questions relatives à la Loi sur les Indiens, ce qui n'était auparavant pas possible.

En 2011-2012, l'équipe juridique de la Commission a défendu l'intérêt du public dans diverses affaires dans le but de préciser et d'approfondir la compréhension contemporaine de la législation canadienne sur les droits de la personne au Canada. Dans l'une de ces affaires, la Commission a demandé à la Cour suprême du Canada de reconnaître que les engagements internationaux du Canada nécessitent une interprétation de la législation nationale en matière de droits de la personne qui offre aux personnes handicapées un accès égal aux services offerts aux autres. Dans une autre affaire entendue par la Cour suprême du Canada, la Commission a soutenu que les commissions des droits de la personne qui assument des fonctions de gardien ont le pouvoir de prendre des décisions discrétionnaires en vue de déterminer si des plaintes concernant des lois qui seraient discriminatoires doivent faire l'objet d'une décision sur le fondement.

La Commission a convaincu la Cour fédérale, dans une affaire ayant créé un précédent, que le Tribunal canadien des droits de la personne avait interprété de façon trop étroite les dispositions de la LCDP, empêchant dans les faits les Premières Nations de déposer des plaintes qui porteraient sur des prestations de services discriminatoires par le gouvernement fédéral. La Commission a également connu du succès relativement à une affaire clé d'équité en matière d'emploi entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Postes Canada, dans laquelle une plainte de discrimination salariale déposée par un groupe principalement composé d'agentes des postes a été confirmée par la Cour suprême du Canada, après plusieurs années de litige.

Leçons apprises

Au cours de la dernière année, la Direction générale du règlement des différends de la Commission a continué d'améliorer l'efficacité de son processus de traitement des plaintes. Malgré ces améliorations, la charge de travail continue d'augmenter. Ce volume est attribuable à de nombreux facteurs, dont l'abrogation intégrale de l'article 67 de la LCDP en juin 2011, comme on l'a mentionné précédemment.

La Commission continuera de chercher des façons d'améliorer son processus de traitement des plaintes en s'appuyant sur les leçons apprises en 2011-2012. Il sera également important d'évaluer si la Commission, dans l'ensemble, sera en mesure de maintenir ses différentes activités de programme compte tenu des demandes concurrentes et des ressources limitées. Si des changements sont nécessaires, une approche de gestion du changement stratégique à l'échelle de la Commission sera nécessaire.

Activité de programme : Services internes

Description de l'activité de programme

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières en 2011-2012 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
6 410	7 452	6 565

Ressources humaines en 2011-2012 (équivalents temps plein [ETP])

Prévues	Réelles	Différence
67	63	4

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) susmentionné est plus élevé que les niveaux prévus établis antérieurement. Cette augmentation découle de l'article 29.1(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), qui est entré en vigueur le 26 juin 2011. L'incidence de la modification apportée à la LGFP représente un total de huit ETP de plus. Les services de soutien internes sont fournis en vertu d'un protocole d'entente et comprennent des services dans les domaines des finances, de la technologie de l'information, de l'approvisionnement, de la rémunération et d'autres services administratifs.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

En 2011-2012, les services internes de la Commission ont adopté une approche unique en vue d'évaluer l'incidence et la probabilité des risques dans l'ensemble de la Commission. La Direction générale de la gestion intégrée a piloté ce dossier à l'aide de plusieurs processus utilisés par les services internes, notamment en ce qui a trait aux technologies de l'information vieillissantes, aux évaluations ministérielles de la sécurité et aux dépenses à risque élevé. La nouvelle approche peut s'appliquer aux décisions prises relativement aux exigences de l'activité de programme et aux ressources.

De plus, par l'intermédiaire de son processus de planification stratégique, la Commission a amélioré la diffusion interne de renseignements sur le rendement financier et non financier.

Leçons apprises

Il incombe aux services internes de faire en sorte que le résultat stratégique de la Commission soit mesurable et présenté de façon claire et accessible à tous les Canadiens.

En tenant compte des leçons apprises en 2011-2012, les services internes redéfinissent leurs méthodes de gestion du rendement. L'objectif est de disposer de processus internes mieux définis afin de produire de meilleurs rapports sur les résultats qualitatifs et quantitatifs du travail de la Commission.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport ministériel sur le rendement 2011-2012 est disponible sur le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne.[6]

Principales données financières

État condensé de la situation financière (non audité)

Au 31 mars

(en milliers de dollars)	Variation %	2012	2011 Redressé*
Total des passifs	-28%	**4 456**	6 208
Total des actifs financiers nets	-2%	**1 741**	1 776
Dette nette	-39%	**2 715**	4 432
Total des actifs non financiers	-13%	**939**	1 077
Situation financière nette	-47%	**(1 776)**	(3 355)

* Les états financiers de 2010-2011 ont été redressés en raison de la révision de la *Norme comptable du Conseil du Trésor 1.2 — États financiers des ministères et organismes*. Les chiffres de l'exercice précédent ont également été reclassifiés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

La diminution de 1,8 million de dollars des passifs à la fin de l'exercice est attribuable à la diminution de la valeur des indemnités de départ en raison des paiements faits pour couvrir les nouvelles dispositions en matière d'indemnité de départ dans certaines conventions collectives.

Les actifs financiers nets à la fin de l'exercice n'ont pas changé de façon significative par rapport à l'exercice précédent.

La diminution de 0,1 million de dollars du total des actifs non financiers à la fin de l'exercice était attribuable à la diminution de la valeur nette des immobilisations corporelles étant donné que les charges d'amortissement dépassaient le montant des nouvelles acquisitions.

La situation financière nette indique un solde négatif de 1,776 million de dollars. Cette somme représente le passif prévu tel que les primes de départ des employés et les congés annuels accumulés, qui seront financés plus tard à même le Trésor.

[6] http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/reports_rapports-fra.aspx#dpr

État condensé des résultats et de la situation financière nette (non audité)

Pour l'exercice prenant fin le 31 mars

(en milliers de dollars)	Variation %	2012	2011 Redressé*
Total des dépenses	-1%	27 366	27 540
Total des revenus	3%	884	855
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement	-1%	26 482	26 685
Situation financière nette	-47%	**(1 776)**	(3 355)

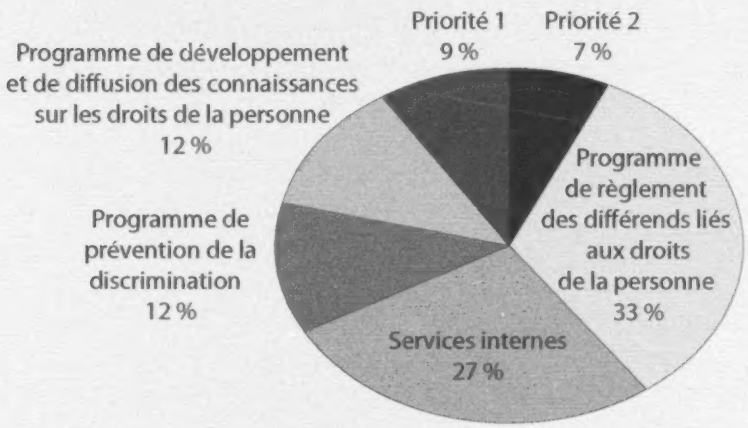
* Les états financiers de 2010-2011 ont été redressés en raison de la révision de la *Norme comptable du Conseil du Trésor 1.2 — États financiers des ministères et organismes*. Les chiffres de l'exercice précédent ont également été reclassifiés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Le coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement à la fin de l'exercice n'a pas changé de façon significative depuis l'exercice précédent.

Tableaux et graphiques sur les principales données financières

Le graphique suivant illustre les dépenses totales de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission) selon l'activité de programme, y compris les priorités de la Commission pour 2011-2012 :

- La « priorité 1 » était d'accroître la capacité des Premières Nations à résoudre les questions de droits de la personne au sein de leurs propres collectivités;
- la « priorité 2 » visait à ce que les organisations sous réglementation fédérale fassent des progrès dans la mise en place d'une culture durable des droits de la personne.



États financiers

On peut consulter les états financiers de la Commission pour la période couverte par le présent rapport dans le site Web de la Commission à :
http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/dpr-rsr/2011-2012/fs_ef-fra.aspx.

Liste des tableaux supplémentaires

1. Écologisation des opérations gouvernementales
2. Vérifications internes et évaluations
3. Sources de revenus disponibles
4. Rapport sur les frais d'utilisation

Autres sujets d'intérêt

Produits et activités de diffusion des connaissances

La Commission a créé sept produits de connaissance et en a distribué neuf.

- Enfin une question de droits — Accorder la pleine protection des droits de la personne aux Premières nations
  http://www.chrc-ccdp.gc.ca/pdf/nmr_eqd-fra.pdf

- La responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale
  http://www.chrc-ccdp.gc.ca/pdf/ccdp-rapportspecial-28112011.pdf

- Mémoire présenté au Comité des droits de l'enfant
  http://www.chrc-ccdp.gc.ca/pdf/rightsofthechild_droitdelenfant-fra.pdf

- Mémoire présenté au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale par la Commission canadienne des droits de la personne
  http://www.chrc-ccdp.gc.ca/proactive_initiatives/default-fra.aspx

- Guide des droits de la personne à l'intention des Premières nations
  http://www.connaistutesdroits.ca/nai-ina/pdf/guide_pn.pdf

- Webdiffusion de l'APN—CCDP : Discussion avec un échantillon d'experts sur les changements récents à la Loi canadienne sur les droits de la personne qui affectent les Premières Nations (diffusée en anglais seulement)
  http://www.connaistutesdroits.ca/nai-ina/services/new-fra.aspx?id=661

- Le Rapport sur les droits à l'égalité des personnes ayant une déficience[7]
  http://www.chrc-ccdp.gc.ca/pdf/reports/rerpd_rdepad-fra.pdf

- Modèle de politique sur les mesures d'adaptation[8]
  http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/mesures_adaptation.doc

- Modèle de politique antiharcèlement[9]
  http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/antiharcelement.doc

- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail[10]
  http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/pregnancy_grossesse-fra.pdf

[7] Mis au point seulement

[8] Distribué seulement

[9] Distribué seulement

[10] Distribué seulement

Initiatives de prévention

En 2011-2012, la Division des initiatives de prévention et de la liaison, de la Direction générale de la prévention de la discrimination, a mené à terme plusieurs initiatives avec des employeurs sous réglementation fédérale, dont :

- Mise au point et lancement du Modèle de maturité pour les droits de la personne, au moyen de : consultation; essais pilotes; conception d'outils; et initiatives de marketing et de sensibilisation.
- Réponse aux demandes formulées par des employeurs et des fournisseurs de services concernant divers enjeux de droits de la personne, notamment sur les sujets suivants :
    - mesures d'adaptation;
    - retour au travail;
    - demandes liées à la famille;
    - déficiences;
    - harcèlement au travail;
    - renseignements sur l'état de santé et confidentialité de cette information;
    - personnes transgenres;
    - dépistage de drogues et d'alcool;
    - exigence professionnelle justifiée..
- Des occasions d'apprentissage par des exposés et des ateliers. Les séances étaient adaptées aux intérêts particuliers des employeurs, comme l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la lutte au harcèlement, les concepts clés des droits de la personne et la pratique religieuse au travail. Les exposés et les ateliers ont été offerts principalement aux organismes communautaires autochtones dans le cadre de l'Initiative nationale autochtone.

Les tableaux suivants résument les initiatives susmentionnées :

Initiative par sujet	Nombre	%
Modèle de maturité (dont 25 séances de sensibilisation)	47	36
Liaison avec les intervenants (dont les initiatives de signature de protocoles d'entente)	32	25
Formations et exposés	27	21
Demandes de renseignements et consultations	24	18
TOTAL	**130**	**100**

Objectif principal de l'initiative	Nombre	%
Culture durable des droits de la personne	79	60
Nature inclusive des pratiques et politiques relatives aux droits de la personne	20	15
Renforcement de la capacité des organisations autochtones	15	12
Réduction du nombre de plaintes	10	8
Formation et exposés	6	5
TOTAL	**130**	**100**

Nombre de plaintes

La Commission fait le tri des plaintes pour discrimination déposées par des personnes qui travaillent pour le gouvernement fédéral ou des organisations sous réglementation fédérale, comme les banques et les entreprises de transport et de télécommunications. En 2011, la Commission s'est acquittée des tâches suivantes :

- réception de 1 914 plaintes déposées;
- acceptation de 910 plaintes;
- renvoi de 167 plaintes à d'autres recours;
- approbation de 209 règlements;
- rejet de 174 plaintes;
- renvoi de 129 plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne pour un examen plus poussé

Coordonnées

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661